

FOCUS LAVORO, PERSONA, TECNOLOGIA  
27 LUGLIO 2022

# Il luogo di esecuzione della prestazione nell'organizzazione digitalizzata

di **Adriana Topo**

Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro  
Università degli Studi di Padova





# Il luogo di esecuzione della prestazione nell'organizzazione digitalizzata\*

**di Adriana Topo**

Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro  
Università degli Studi di Padova

**Abstract [It]:** L'intervento evidenzia come il concetto di luogo di lavoro sia passato dall'essere elemento *construens* a elemento *destruens* del paradigma tradizionale di subordinazione delineato dalle Codice, L. n. 604 del 1966 e L. n. 300 del 1970. La determinazione del luogo di lavoro resta determinante per individuare il perimetro di alcuni diritti dei lavoratori e per consentire ai profili relazionali connaturati al rapporto di lavoro esprimere la natura sociale dell'individuo.

**Title:** The place of performance in the digitised organisation

**Abstract [En]:** The paper highlights how the concept of the workplace has shifted from being a *construens* to a *destruens* element of the traditional paradigm of subordination outlined by the Civil Code, Law n. 604 of 1966 and the Workers' Statute. The determination of the workplace remains crucial in identifying the perimeter of workers' rights and in allowing the relational profiles inherent in the employment relationship to express the social nature of the individual.

**Parole chiave:** lavoro; socializzazione; digitalizzazione; dematerializzazione del luogo di lavoro; benessere lavorativo

**Keywords:** work; socialization; digitalization; occupational well-being; workplace dematerialization

**Sommario:** 1. La funzione *construens* del concetto di luogo di lavoro nell'edificazione del Codice civile. 2. La moltiplicazione dei luoghi e dei datori di lavoro e il rafforzamento del luogo di lavoro come centro d'interessi del dipendente. 3. La dematerializzazione del luogo di lavoro e il crollo del paradigma codicistico della subordinazione. 4. Il luogo di lavoro come centro degli interessi relazionali non solo sindacali del lavoratore e presupposto per l'esercizio di diritti fondamentali.

## 1. La funzione *construens* del concetto di luogo di lavoro nell'edificazione del Codice civile

All'epoca della redazione del Codice civile, il discorso sul luogo di lavoro non aveva l'attitudine *destruens* nei confronti delle categorie fondamentali del diritto del lavoro che ha invece oggi, in virtù della digitalizzazione delle relazioni tra persone, e in ragione della smaterializzazione del posto di lavoro che può trovarsi in una dimensione virtuale.

Il concetto di luogo di lavoro, sebbene implicito, era fondamentale nell'edificazione delle strutture portanti della disciplina del rapporto di lavoro: relazione collaborativa tra persone nel contesto di un ambito spaziale e concettuale ben definito come l'impresa, intesa non solo in termini di attività ma anche come formazione sociale, specificata dallo Statuto dei lavoratori nel 1970.

---

\* Articolo sottoposto a referaggio. Intervento in "LabChain 2021" *Dialoghi su innovazione, tecnologia e lavoro*".



Lo Statuto che, accanto al Codice civile e alla legge n. 604 del 1966, descrive i limiti al potere del datore, cioè i limiti della supremazia dell'imprenditore nei confronti del lavoratore, individuava, infatti, la dimensione dello spazio aziendale – cioè l'unità produttiva – quale contesto fisico per l'esercizio dei diritti sindacali e includeva nel ambito dell'accordo individuale la determinazione del luogo fisico nel quale il lavoratore veniva ad essere incardinato, luogo che non coincideva necessariamente con la sede giuridica dell'impresa, e che però diventava il centro degli interessi, anche partecipativi sul piano sindacale, del lavoratore, delimitando il potere datoriale di trasferire il dipendente se non in presenza di specifiche e verificabili circostanze. Con l'apposizione di limiti al potere di trasferimento del lavoratore da un'unità produttiva ad un'altra, appare infatti evidente l'autonomia giuridica del concetto di luogo di lavoro, centro degli interessi professionali e non professionali del prestatore, e presupposto determinante l'inclusione di quest'ultimo nella sfera di protezione forte contro il licenziamento.

La centralità del concetto di luogo di lavoro, elemento basilare nel Codice civile, l'importanza del quale troverà riconoscimento nella giurisprudenza relativa ai criteri per l'accertamento della subordinazione, si rivela palesemente nel Codice attraverso la definizione del lavoro a domicilio per il quale il regolatore adotta per l'appunto una parzialmente diversa formulazione del concetto di dipendenza, a dimostrare che il luogo di lavoro non necessariamente esclude la dipendenza strutturale del prestatore ma implica un approccio qualificatorio adeguato, un approccio che l'interpretazione della fattispecie del lavoro su piattaforma oggi rende nuovamente indispensabile.

## **2. La moltiplicazione dei luoghi e dei datori di lavoro e il rafforzamento del luogo di lavoro come centro d'interessi del dipendente**

Il ruolo teorico e funzionale alla ricostruzione dei diritti derivanti dal lavoro del concetto di luogo di lavoro, prima della rivoluzione digitale, era stato certamente valorizzato dalla legge anche in relazione al lavoro somministrato. Le regole sul lavoro somministrato, sulla scia dei principi cardine dello Statuto del 1970, attribuiscono infatti al luogo di lavoro la qualità di centro di interessi connessi al rapporto di lavoro, e tale riconoscimento avviene proprio in un caso in cui, in ragione della definizione "tipologica" del rapporto, il luogo di lavoro raddoppia e con esso devono raddoppiare i diritti di partecipazione. Per i lavoratori somministrati gli ambiti relazionali sono quello dell'impresa di somministrazione e quello dell'impresa dell'utilizzatore, circostanza che suffraga la conclusione per cui il luogo di lavoro non coincide necessariamente, sul piano giuridico, con il mero luogo di esecuzione della prestazione, ed è invece il luogo nel quale si concentrano interessi del lavoratore e non solo interessi del datore di lavoro. L'idea secondo la quale il luogo di lavoro non è necessariamente il luogo della prestazione ma il luogo nel quale si concentrano gli interessi del lavoratore non è contraddetta dalla disciplina delle condizioni



applicabili ai lavoratori nel caso di appalto transnazionale dettata dal decreto legislativo n. 136 del 17 luglio 2016. La legge da ultimo citata infatti ha l'obiettivo di rendere inefficaci le pratiche di dumping sociale tra paesi membri dell'Unione, estendendo gradualmente ai lavoratori distaccati in Italia diritti e garanzie previste per i lavoratori che operano in loco, perseguendo al contempo le forme di distacco non autentico cioè unicamente dirette ad assoggettare i lavoratori allo standard meno protettivo tra quello dell'impresa distaccante e quello dei lavoratori locali. Il piano sul quale la normativa sul distacco transnazionale si colloca non è infatti esclusivamente quello dell'effettività dei diritti sociali ma anche quello della legittima concorrenza tra stati membri dell'Unione, stati che hanno storie diverse, economie e standard di protezione del lavoro non allineati, diversità che non possono essere parificate al ribasso in ragione dell'integrazione economica e giuridica relativa al riconoscimento dei diritti sociali.

### **3. La dematerializzazione del luogo di lavoro e il crollo del paradigma codicistico della subordinazione**

Le riflessioni precedenti su cosa si debba intendere come luogo di lavoro e la particolare enfasi sul legame tra il concetto di luogo di lavoro e l'individuazione del centro d'interessi dell'individuo, permette di effettuare alcune considerazioni sull'impatto della dematerializzazione dell'attività produttiva e sulla promozione del lavoro da remoto in occasione della pandemia da Covid. E' plausibile ritenere che le trasformazioni dell'organizzazione di lavoro maturate nel periodo emergenziale non saranno superate e che in realtà, come già lasciava ipotizzare l'adozione della disciplina legale sul lavoro agile anteriore al periodo di necessario lavoro da remoto e come già si poteva dedurre anche dalla casistica sull'utilizzo di internet in azienda e in orario di lavoro per attività extralavorative, i confini fisici del luogo di lavoro, inteso quale ambiente di pertinenza dell'impresa, da un lato assoggettato al controllo datoriale, nel quale, d'altro canto, si forma una comunità aziendale, a prescindere da qualsiasi lettura istituzionalistica del fenomeno, stanno franando in ragione della possibilità per il lavoratore di lasciare il luogo di lavoro e, per converso, della possibilità del lavoro di essere svolto al di fuori dello stabilimento o dall'ufficio, a prescindere dalle ipotesi tradizionali di attività da svolgere presso la sede del cliente, attività che non escludono peraltro l'esistenza di un luogo comune, centro degli interessi dal quale i lavoratori partono e tornano all'inizio e alla fine del turno.

In definitiva, se è vero che la disciplina sul lavoro rappresentata da Codice, Statuto e Legge n. 604 del 1966, essendo figlia del proprio tempo, identificava il luogo di lavoro con l'unità produttiva lo "stabilimento" il "reparto", ossia con una struttura aziendale nella quale datore e lavoratore tendenzialmente erano presenti contemporaneamente e nella quale il risvolto collaborativo del rapporto si traduceva in relazioni verticali e orizzontali tra le varie componenti umane, in un contesto nel quale il





potere di controllo si confondeva con il potere direttivo ed il potere disciplinare aveva una funzione dimostrativa e di gestione accorpata del lavoro, la questione che oggi ha assunto nel diritto del lavoro un'importanza non più trascurabile è la seguente: a seguito della disgregazione del luogo di lavoro inteso ai sensi dell'articolo 35 della legge n. 300 del 1970 quale è la dimensione in seno alla quale vengono a concentrarsi gli interessi dei lavoratori, interessi in relazione ai quali si gioca il bilanciamento di poteri tra datore di lavoro e lavoratori?

Il luogo di lavoro da elemento strutturale per la costruzione del paradigma del lavoro, e da strumento d'interpretazione della fattispecie, è stato infatti fortemente indebolito dallo sviluppo di attività imprenditoriali che operano esclusivamente o soprattutto su piattaforme digitali, dall'utilizzo, anche al di fuori delle imprese su piattaforma, di strumenti che consentono anche a chi opera nei contesti produttivi più tradizionali, di svolgere attività all'esterno dello stabilimento o dell'ufficio, dalla transnazionalità delle relazioni commerciali e di lavoro che introducono un ulteriore elemento di disgregazione, in tale caso spazio-ordinamentale. Tale realtà ha assunto un'accelerazione a causa della pandemia da COVID che ha imposto il lavoro a distanza alla gran parte dei lavoratori anche se con modalità spurie e raramente riconducibili al lavoro agile o al lavoro su piattaforma, soprattutto prendendo quale prospettiva di osservazione delle modalità organizzative la pubblica amministrazione.

La mutazione della dimensione del luogo di lavoro, sulla quale il Codice ha costruito il paradigma del lavoro dipendente, sta portando dunque con sé la mutazione del paradigma del rapporto di lavoro, circostanza che risulta con evidenza dalla rincorsa del regolatore nel tentativo di afferrare una realtà che lungi dall'essersi, per un verso, stabilizzata, resta d'altro canto incomprensibile, perché in buona sostanza difficilmente interpretabile attraverso il paradigma codicistico e statutario crollato sotto i colpi di mortaio della digitalizzazione, delle esternalizzazioni, della transnazionalità delle organizzazioni produttive.

Il tentativo di afferrare e sottomettere alle regole ciò che è intuito come nuovo e diverso e che resta però fondamentalmente oscuro ha portato dunque all'adozione del lavoro agile, alla permanente opera di adeguamento per approssimazione della nozione di subordinazione in relazione al travolgimento delle coordinate spazio-tempo che, all'epoca della definizione legale del modello del lavoro dipendente, costituivano i pilastri dell'edificio normativo codicistico ma senza dare sicurezza sul permanente livello di standard di sicurezza paragonabili a quelli del lavoro tradizionale.

La discussione sul luogo di lavoro trascende, pertanto, il concetto di luogo, ed è, in definitiva, un profilo della discussione sul tipo subordinato, il profilo di una elaborazione critica che dovrebbe essere distillata attraverso la reinterpretazione delle norme sul lavoro da remoto, lavoro a domicilio, lavoro su piattaforma, lavoro nell'unità produttiva tradizione, per individuare il realistico codice genetico unitario e qualificante.



#### **4. Il luogo di lavoro come centro degli interessi relazionali non solo sindacali del lavoratore e presupposto per l'esercizio di diritti fondamentali**

Se l'opera di revisione del modello del lavoro dipendente non può essere sviluppata che tenendo in pari considerazione tutte le articolazioni subtipiche della fattispecie, è importante focalizzare un profilo che forse non è stato ancora oggetto di specifica attenzione nel dibattito su lavoro a distanza, e che riguarda il profilo degli interessi relazionali del lavoratore, dei quali pure si è fatto cenno non generico individuando nel luogo di lavoro il presupposto dell'emergere della comunità aziendale alla quale sono riferibili gli interessi sindacali dei lavoratori, interessi che la rappresentanza esterna non necessariamente soddisfa e che, a riprova, la contrattazione interconfederale riconosce nel prendere atto della necessità di dare voce a tutti i dipendenti dell'unità produttiva, sindacalizzati o meno.

Interessi di natura relazionale collegati alla presenza di un luogo di lavoro sono, sul piano tecnico-giuridico, quelli collegati alla dimensione sindacale del diritto del rapporto di lavoro ma tale prospettiva, che pure merita di essere approfondita, non è esauriente. Il luogo di lavoro è infatti essenziale non solo in relazione all'esercizio dei poteri del datore di lavoro e all'esercizio dei diritti sindacali ma è oggi strumentale alla definizione degli standard di benessere lavorativo, traducendosi nel diritto del lavoratore a operare in uno spazio adeguato sul piano della sicurezza fisica e però anche morale nonché ragionevolmente adeguato alle esigenze del lavoratore con disabilità, anche se non è tutto.

Attorno al luogo/spazio di lavoro si sono venuti infatti a condensare interessi, transitati nell'area dei diritti, che ne fanno il perno non solo dell'esercizio di poteri organizzativi datoriali ma anche dei suoi obblighi. Gli interessi, la rilevanza dei quali è già stata riconosciuta dalla legge, e che sono stati configurati come diritti, dalla contrattazione collettiva e dalla legge, in relazione al lavoro che si svolge nella tradizionale unità produttiva, devono ora essere perciò rimeditati in relazione all'adozione di forme di lavoro a distanza che, sperimentate prima e durante il *lockdown* pandemico, sono parte della futura normale organizzazione produttiva.

Sul piano metodologico ritengo importante sottolineare che la legge sul lavoro agile ammettendo ampio spazio di negoziazione individuale per quanto riguarda la facoltà delle parti di accedere allo *smartworking* e di regolarlo, a prescindere dall'esistenza di una disciplina quadro di matrice collettiva, ha forse assegnato fiducia eccessiva all'autonomia individuale, per quanto riguarda l'opera di ricostruzione dei diritti all'interno della dimensione virtuale.

Certamente, assegnare alla contrattazione collettiva il potere di regolare la flessibilità organizzativa dell'azienda incrementa la forza del sindacato che, da una prospettiva neoliberista, può essere letto come vero e proprio potere di condizionamento e fattore di inefficienza economica secondo l'ottica paretiana.



Non si può però dimenticare che, anche a volere considerare il luogo di lavoro come un mero fatto, l'individuazione di esso resta il presupposto per il godimento di diritti che attingono la propria origine da diritti sociali fondamentali, quali, per indicarne alcuni, il diritto alla rappresentanza sindacale, il diritto alla riservatezza nel luogo di lavoro, il diritto alla salute e alla sicurezza. Rispetto all'esigenza di tutela dei diritti fondamentali nel rapporto di lavoro, l'approccio che consente all'accordo individuale di accedere *sic et simpliciter* al lavoro agile, in assenza di filtro ad opera della contrattazione, può apparire, specialmente in epoca di non completata trasformazione organizzativa, problematico e foriero di potenziali conflitti che, non affrontati in sede regolativa, si potrebbero riversare nel contenzioso.

Un altro punto importante che riguarda il luogo di lavoro e il suo sgretolamento nelle modalità a distanza, è quello del controllo sull'adempimento della prestazione del lavoratore che, come nel lavoro a domicilio o nel rapporto autonomo di agenzia, comporta l'adozione di criteri di valutazione specifici che si riflettono anche sulla remunerazione o sul corrispettivo. Anche sotto tale profilo appare sopravvalutata l'attitudine dell'autonomia del singolo ad affrontare questioni che presuppongono competenze manageriali e non solo l'interesse a ottenere una chance occupazionale, come perlopiù accade per la gran massa di lavoro dipendente.

Infine, è necessario prendere in esame il profilo relazione del lavoro, del quale si è fatta menzione senza ulteriori specificazioni, circostanza che può rendere oscuro il ragionamento in corso. La terminologia merita certamente di essere raffinata per circoscrivere le posizioni giuridiche soggettive da ricomprendere in tale ambito, è però intuitivamente necessario segnalare che il luogo di lavoro è un contesto nel quale si sviluppano interessi relazionali che vanno oltre i diritti sindacali. Se è vero che lavorare in un luogo diverso dallo stabilimento o dall'ufficio rappresenta una soluzione felice che può agevolare la persona sotto diversi profili, quali, a titolo di mero esempio, il bilanciamento dei tempi di vita con i tempi di lavoro, non è detto che tale soluzione non comprima o non soddisfi esigenze altrettanto significative. Vi è una gamma di condizioni di salute che tra l'altro statisticamente colpiscono in misura maggiore le donne, come depressione e obesità, che possono essere aggravate dal lavoro da remoto, modalità che evidentemente annichilisce gli aspetti relazionali resi possibili nella comunità di lavoro pure senza necessariamente eliminarne gli aspetti conflittuali che l'inadeguata esperienza digitale anzi rinforza come emerge dai casi di mail offensive, scambiate per errore o male interpretate dal destinatario.

Al di là degli aspetti relativi alla salute fisica e morale che sono presidiati dall'articolo 2087 del Codice civile e dalle leggi speciali, è necessario ricordare che l'essenza sociale dell'individuo, gran parte del tempo di vita del quale si svolge nella scuola e poi nel lavoro, può risultare compromessa da modalità di lavoro isolanti. L'exasperazione dello *smartworking* e dei lavori a distanza come misura di flessibilità *win win*, nel lungo periodo, può rivelarsi capace di compromettere da un lato la socializzazione e, dall'altro, l'attitudine



alla socializzazione delle persone, circostanza che non può essere qualificata come malattia o disabilità o come risultato dell'adibizione del lavoratore a un'attività svolta in un ambiente insalubre. Tali circostanze, cioè il lavoro nelle modalità esasperate da distanza, possono però minare altre attitudini e capacità alcune delle quali riflettono interessi dell'individuo già oggetto di diritti fondamentali, come i diritti di opinione, il diritto di accedere alle informazioni, i diritti di partecipazione politica, fattispecie che trovano nella possibilità di socializzazione il proprio motore e che a ben vedere sono alla radice del riconoscimento anche dei diritti sindacali in azienda.

L'obiezione, secondo la quale non è legittimo imporre all'iniziativa economica privata l'onere di salvaguardare la vasta gamma degli interessi del lavoratore che possono essere soddisfatti al di fuori degli impegni lavorativi e del tempo ad essi dedicato resta insuperata sulla base delle precedenti considerazioni. Ciononostante, in un'epoca di trasformazioni repentine che incidono su un elemento essenziale della natura umana quale la socialità e i contesti all'interno dei quali tale natura può esprimersi, è importante cogliere i rischi dell'organizzazione innovativa del lavoro per prevenire fenomeni la portata dei quali può essere profonda e compromettere l'espressione delle caratteristiche fondamentali dell'individuo che lavora.

Per superare il rischio è dunque importante non solo ristabilire la centralità della contrattazione collettiva posta in essere dalle organizzazioni effettivamente rappresentative degli interessi dei lavoratori ma soprattutto, ex ante e senza apriorismi ideologici o concettuali, riflettere sulla essenza del lavoro ponendo l'accento non solo su come il lavoro può essere organizzato grazie alle nuove tecnologie ma anche e in modo particolare su ciò che il lavoro deve essere per la persona che lo svolge.

